

壹、緒論

本研究探討國內碩士學歷者進入勞動市場後，就業職能、薪資所得與工作滿意度等議題，分析重點在於一般與在職不同身分之比較。所謂「在職專班」，乃是因應回流教育需求及終身學習趨勢下，各大學現有研究所針對特定專業領域在職人士提供結合理論與實務之碩士學程，限招收大學畢業或同等學力之在職生所開設的專班（李新民、陳蜜桃，2009）。此班制有其歷史背景與發展條件，我國教育發展史上有「三條教育國道」：第一條為普通教育、第二條為技職教育、第三條為終身教育。以高等教育層級而言，一般體系自1987年取消設限，其後的發展相當蓬勃；技職體系則從1995年專科陸續改制技術學院與科技大學，擴張也近飽和（林大森，2003）。在終身教育與回流教育方面，教育部將1998年定為「中華民國終身學習年」，於6月29日發布「大學辦理研究所、二年制在職進修專班及大學先修制度共同注意事項」，規劃各校開設在職專班的實施要點。再者，著眼於在職者的教育與進修機會，行政院於2004年8月5日第一次財經會報通過「擴大碩士級產業研發人才供給方案」，決議由經濟部及教育部共同推動辦理產業研發碩士專班（劉彥慧、宋明凱，2012）。此外，掌舵國家經濟發展與人力規劃的行政院經濟建設委員會「新世紀第二期人力發展計畫」，推估2005～2008年間高級專業及管理人力平均每年約短缺五萬人，高等教育體系培育的人力與企業需求尚有一段差距（行政院經濟建設委員會，2005），在企業感受人力不足的前提下，提供了碩士級在職專班的成長空間。目前近三分之一取得碩士學位者（28%）是畢業於在職專班，可見民間需求之大。

除量的擴張外，不同需求的專班也紛紛增設。教育部法規原本並未設定招生層級，但眾所周知的EMBA——高階管理碩士學位班（Executive Master of Business Administration），對象便是公司的高階人員，所以EMBA的學生都是來自各企業的菁英、高階幹部，甚至是大公司的老闆、總經理、副總經理以上職位的人員。例如：2010年國立政治大學EMBA的招生入學標準非常嚴格，最高限制工作年資必須在12年以上，為目前各校EMBA最高標準，並促成包括中山、交大、清大、成大、中央、臺科大、中正等八校同組「EMBA教育聯

盟」，報考者趨之若鶩。

隨著既有教育版圖的轉型，「在職生」身分有許多可深入探討的議題。在心理層面，在職者必須兼顧課業和工作、甚至家庭，可能面臨如生活壓力、角色衝突的困境（李新民、陳蜜桃，2009；林旖旎、陳凱婷，2009；陳雪霞，2002）。在知識層面，許多在職生離開學校已久，有相當多年沒有接觸學業，此時重拾課本，除了能吸收的專業有限外，也可能造成課堂所學與實務經驗上之扞格，因此有「就讀在職專班貴在建立人脈」之說。例如：國立政治大學標榜在職專班學程邀請政府單位及實務界教師共同分享教學經驗，幫助學生建立人際與政府單位的橫向聯繫，在網絡關係的交流上有卓越的幫助。然而，也有研究發現，「EMBA學生大多認為授課教師所具備的專業能力，與實際教學所表現的並不符合」（吳菊、黃品惠、何珮芸，2009）。最後，在社會層面，教育系統如何能提供足夠的在職進修管道？雇主是否給予員工在職進修機會？以及進修後，其增強的職能與取得的學位能否在勞動市場獲得薪資酬賞或升遷機會，使受教者覺得此一投資值得？都仍待進一步研究。

於在職碩士相關研究方面，研究對象多為EMBA。此外，在碩士級人力職場表現方面，陶宏麟與簡維萱（2011）探討高等教育與薪資關聯，分析國內學士／碩士學歷者「高教低就」、「學非所用」兩個現象，結果發現，相較於學士，碩士有更嚴重的高教低就感受，但較無學非所用問題；學士的過度教育與學非所用都會造成薪資的損失，但碩士只有在學非所用時，薪資才有明顯的損失。該研究議題重要且分析深入，只可惜分析對象僅限於女性，研究結論無法推論至男性。由此觀之，國內關於碩士的研究尚有發展的空間，因此，本研究之研究目的有二：

- 一、比較一般與在職不同學制身分的碩士，在勞動市場表現之差異。
- 二、分析造成就業職能、薪資所得、工作滿意度三項差異之原因。

貳、文獻探討

一、碩士在職專班近年成長趨勢

近年來的教育普及與高等教育擴張，致使大學生在學人數已突破百萬，碩